

REFERAT AfdelingsMED Borger, Arbejdsmarked & Erhverv d. 12-05-2026

Mødedato Tirsdag d. 12. maj 2026 kl. 08:30

Mødested Mødelokale 402

Mødedeltagere Dorthe Espenhein (Afdelingschef Borger, Arbejdsmarked & Erhverv + konstitueret afdelingschef for Børn & Familie), Lene Clausen (Leder, Jobcenter), Fatima Archiban (Leder, Jobcenter), Britta V. Lybech (Leder Uddannelse og Job), Jette Lau (Leder BYC), Charlotte Jørgensen (Næstforperson, BYC), Tina Duetoft (TR, Jobcenter), Jeanette Thustrup (AMR BYC og AUC), Mette Kraiberg Larsen (AMR Jobcenter), Jannie Bendtsen (TR, Jobcenter), Charlotte Kok (Jobcenter)

Indholdsfortegnelse

Ressourcesituationen i afdelingen i forbindelse med budgetprocessen.....	3
Input til kompetenceudvikling på beskæftigelsesområdet.....	5

Punkt 1: Ressourcesituationen i afdelingen i forbindelse med budgetprocessen

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at AfdelingsMED drøfter den aktuelle ressourcesituation i afdelingen set i lyset af den kommende budgetproces, herunder sammenhængen til arbejdsmiljø og trivsel.

Sagsfremstilling

I forbindelse med forberedelsen af budgetprocessen til efteråret er der behov for at drøfte den samlede ressourcesituation i afdelingen. Der er aktuelt en række årsværk (ÅV), som er vakante, og hvor det skal vurderes, om og i hvilket omfang stillingerne skal genbesættes enten varigt eller midlertidigt.

I disse vurderinger indgår ikke alene de økonomiske rammer, men også hensynet til en sikker og sund drift resten af året. Det omfatter bl.a. balancen mellem opgaver og tilgængelige ressourcer, kvalitet i opgaveløsningen samt medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø.

Drøftelsen i AfdelingsMED har til formål at give input til ledergruppens beslutning vedrørende de konkrete stillinger samt skabe en fælles forståelse for de arbejdsmiljømæssige konsekvenser og hensyn, der indgår i de samlede vurderinger frem mod budgetprocessen.

Beslutning

Dorthe oplyser, at ledergruppen er ved at få et overblik over ubesatte stillinger og stillinger som udløber i løbet af året. Årsagen er, at der til forberedelse af budgetprocessen til efteråret er behov for at få et overblik over den samlede ressourcesituation i afdelingen. I disse vurderinger indgår ikke alene de økonomiske rammer og forventede besparelser fra 2027 men også hensynet til en sikker og sund drift resten af året. Det omfatter bl.a. balancen mellem opgaver og tilgængelige ressourcer, kvalitet i opgaveløsningen samt medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø. Dorthe oplyser, at det ikke er en let balance, og at der ikke findes gode løsninger, men at vi skal finde de bedst mulige løsninger.

I Jobcentret er aktuelt en række tidsbegrænsede ansatte og en række stillinger, hvor nogle kollegaer stopper, men hvor der endnu ikke er ansat nye. Derudover er Erhvervskonsulentens stilling ledig og en stilling i IPS/Ungeløft. Disse to stillinger forventes at blive slået op, da Erhverv har et selvstændigt budget, og IPS delvist er finansieret af midler fra STAR. I BYC er der vakante stillinger i pension. Disse er slået op og forventes besat som varige stillinger.

De vakante stillinger i Jobcentret vurderes internt i afdelingen, inden de bliver slået op. Ønsket er at slå en del af stillingerne op som varige stillinger, selvom vi ser ind i en budgetproces. Blandt andet fordi ansøgerfeltet forventes at blive stærkere, når der er tale om varige stillinger. Samtidig vil der blive holdt en del lønsum tilbage, så denne kan tænkes ind i besparelsen. Det vil på den måde blive forsøgt at undgå afskedigelser, men der kan ikke gives garantier for, at det helt kan undgås.

Medarbejdersiden siger, at de er enige i, at de varige stillinger er den bedste løsning grundet for at få de rette kompetencer ind, og at der er brug for at få besat en række af stillingerne. Samtidig foreslås det, at der ses på, om nogle af stillingerne skal ændres eller justeres i deres indhold, så de ikke nødvendigvis slås op en til en, som de så ud.

Ledergruppen giver udtryk for, at det er en god ide, blandt andet Claus stilling kan give mening at ændre.

Ligeledes er der fra medarbejdersiden et ønske om, at der kan ske interne omplaceringer, inden stillingerne slås op.

Dorthe siger, at det nok er nødvendigt at udarbejde stillingsopslagene, så det er gennemskueligt, hvad der ligger i

stillingerne, men at lederne gerne tage en dialog med medarbejdere, der kunne være interesseret. Det vil dog være nødvendigt at se på kompetencerne, så der er et match eller kan blive det inden for kort tid, da vi også er forpligtet til at ansætte den bedste kandidat i stillingen.

Det beslutes, at en del af de ubesatte stillinger slås op nu og genbesættes pr. 1.8. Udkast til stillingsopslag sendes til AfdelingsMED til kommentering i forhold til at give input til stillingsbeskrivelserne og deres indhold. Herudover skal det også vurderes, om der er medarbejdere i afdelingen, som kan blive omplaceret.

Punkt 2: Input til kompetenceudvikling på beskæftigelsesområdet

81.38.00-P35-1-26

Indstilling

Forpersonen indstiller

1. at AfdelingsMED drøfter forslaget til fælles kompetenceudvikling med Glostrup Kommune finansieret via STAR-midler.

Sagsfremstilling

Der foreligger et forslag om kompetenceudvikling i samarbejde med Glostrup Kommune med delvis finansiering via STAR-midler.

Punktet forelægges AfdelingsMED med henblik på drøftelse af fokusområder i kompetenceudviklingen, samt hvordan det kan styrke medarbejderes varetagelse af opgaverne på beskæftigelsesområdet fremadrettet.

Beslutning

Dorthe oplyser, at der er udarbejdet et forslag til kompetenceudvikling i samarbejde med Glostrup Kommune med delvis finansiering via STAR-midler. Fokusområderne i kompetenceudviklingen er at styrke medarbejderes varetagelse af opgaverne på beskæftigelsesområdet fremadrettet, så sagsbehandlere blandt andet trænes i den virksomhedsrettede del, og virksomhedskonsulenterne får mere viden og kompetencer inden for myndighed. Oveni er det tanken, at medarbejderne fra de to kommuner skal give hinanden supervision.

Medarbejdersiden giver udtryk for, at kompetenceudviklingen ser spændende ud og matcher de ønsker og behov, der er.

Der er således enighed om godkendelse til forslag til kompetenceudvikling i samarbejde med Glostrup Kommune. Dette sendes ud til en række aktører, der skal afgive tilbud.

Bilag

kompetenceudvikling - kravsspecifikation 050526